

**KAJIAN TENTANG LATIHAN SEBAGAI SATU
MOTIVASI UNTUK KEPUASAN KERJA DI BAHAGIAN
PERKHIDMATAN, KWSP CAWANGAN KUALA LUMPUR**

SHARIFAH BINTI HAT

807457

Kertas Projek Dihantar kepada
Othman Yeop Abdullah Graduate School of Business,
Universiti Utara Malaysia,
Memenuhi Keperluan untuk Ijazah Sarjana

Universiti Utara Malaysia, April 2012



Othman Yeop Abdullah
Graduate School of Business

Universiti Utara Malaysia

PERAKUAN KERJA KERTAS PROJEK

(Certification of Project Paper)

Saya, mengaku bertandatangan, memperakukan bahawa

(I, the undersigned, certified that)

SHARIFAH BINTI HAT (807457)

Calon untuk Ijazah Sarjana

(Candidate for the degree of) **MASTER OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (MHRM)**

telah mengemukakan kertas projek yang bertajuk

(has presented his/her project paper of the following title)

KAJIAN TENTANG LATIHAN SEBAGAI SATU MOTIVASI UNTUK KEPUASAN KERJA DI BAHAGIAN

PERKHIDMATAN, KWSP CAWANGAN KUALA LUMPUR

Seperti yang tercatat di muka surat tajuk dan kulit kertas projek
(as it appears on the title page and front cover of the project paper)

Bahawa kertas projek tersebut boleh diterima dari segi bentuk serta kandungan dan meliputi bidang ilmu dengan memuaskan.

(that the project paper acceptable in the form and content and that a satisfactory knowledge of the field is covered by the project paper).

Nama Penyelia : **MOHMAD AMIN BIN MAD IDRIS**
(Name of Supervisor)

Tandatangan : _____
(Signature)

Tarikh : **15 APRIL 2012**
(Date)

KEBENARAN UNTUK MENGGUNA
(UNTUK DBA / SARJANA OLEH CALON COURSEWORK)

Dalam mengemukakan kertas projek / disertasi sebagai memenuhi sebahagian keperluan untuk ijazah lanjutan dari Universiti Utara Malaysia, saya bersetuju bahawa Perpustakaan Universiti boleh menjadikannya terbuka untuk semakan. Saya juga bersetuju bahawa kebenaran untuk menyalin kertas projek / disertasi / ini dengan apa-apa cara, secara keseluruhan atau sebahagiannya, bagi kegunaan ilmiah boleh diberikan oleh penyelia saya (s) atau, dengan ketiadaan beliau, oleh Dekan Othman Yeop Abdullah Siswazah Sekolah Perniagaan. Adalah dipersetujui bahawa sebarang penyalinan atau penerbitan atau penggunaan Kertas Projek Sarjana ini atau sebahagian darinya untuk tujuan keuntungan tidak boleh dibenarkan tanpa kebenaran bertulis daripada saya. Adalah dipersetujui juga bahawa pengikhtirafan yang sewajarnya hendaklah diberikan kepada saya dari Universiti Utara Malaysia bagi sebarang kegunaan ilmiah yang menggunakan apa jua bahan dalam Kertas Projek Sarjana saya.

Permohonan untuk mendapatkan kebenaran menyalin atau lain-lain kegunaan bahan – bahan dalam Kertas Projek Sarjana ini, secara keseluruhan atau sebahagiannya hendaklah dialamatkan kepada :

Dekan Othman Yeop Abdullah Sekolah Siswazah Perniagaan
Universiti Utara Malaysia
06010 UUM Sintok
Kedah Darul Aman

ABSTRAK

Literatur pengrekaan dan pengurusan latihan mengenengahkan bahawa program latihan mempunyai dua elemen utama iaitu latihan berkaitan dengan tugas dan penyediaan rangka latihan. Sekiranya kedua-dua elemen latihan ini dilaksanakan secara teratur, ia dapat meningkatkan keberkesanan latihan. Yang lebih penting, kajian yang dilaksanakan ini mendedahkan bahawa kesan program latihan ke atas keberkesanan latihan dipengaruhi secara tak langsung oleh motivasi latihan. Sifat perhubungan ini kurang diberi penekanan dalam model-model program latihan sedia ada. Oleh itu, kajian ini dilaksanakan untuk mengkaji kesan program latihan dan motivasi latihan ke atas keberkesanan latihan. Kaedah tinjauan telah digunakan untuk mengumpul 74 borang soal selidik yang diisi dengan lengkap daripada pekerja yang berkhidmat di Bahagian perkhidmatan Kumpulan Wang Simpanan Pekerja Cawangan Kuala Lumpur. Keputusan analisis regresi “stepwise” (langkah demi langkah) menunjukkan bahawa perhubungan antara program latihan dan motivasi latihan mempunyai hubungan yang signifikan dengan keberkesanan latihan. Dapatan ini mengesahkan bahawa motivasi latihan bertindak sebagai pembolehubah yang berkesan dalam model program latihan di organisasi kajian. Justeru itu, implikasi kajian ini terhadap teori dan amalan latihan, batasan kerangka konseptual dan metodologi, serta cadangan kajian akan datang turut diberi perhatian dalam kajian ini.

ABTRACT

Training of management literature highlights that the training program has two main elements associated with the task of training and preparation of training framework. If both these training elements are properly implemented, it can increase the effectiveness of training. More importantly, the study conducted revealed that the effect of training on training effectiveness indirectly influenced by motivational training. The nature of this relationship is less emphasized in the models of existing training programs. Therefore, this study is to investigate the effect of exercise training and motivation of the effectiveness of training. The survey method was used to collect 74 questionnaires completed from those who served in the services division of the Employees Provident Fund Branch of Kuala Lumpur. Results of regression analysis "stepwise" indicates that the relationship between training motivation and training programs have a significant relationship with the effectiveness of training. This finding confirms that training motivation to act as an effective variable in the model training program in organization studies. Therefore, the implications of this study of the theory and practice training, conceptual framework and methodology limitations, and future research recommendations are also given attention in this study.

PENGHARGAAAN

Dengan Nama Allah Yang Maha Pemurah Lagi Maha Pengagang

Alhamdulillah, saya bersyukur ke hadrat Illahi kerana dengan izin dan limpah rahmatNya, kajian ini dapat dijalankan dengan sempurna dan mencapai tujuan sebagaimana yang dipohonkan.

Penghargaan dan ucapan terima kasih yang tidak terhingga juga dikhaskan kepada En. Mohd Amin, Pengarah Universiti Utara Malaysia, Kuala Lumpur selaku penyelia kepada kajian ini, yang banyak memberi tunjuk ajar, bimbingan serta dorongan dalam merancang dan melaksanakan kajian ini sehingga selesai dengan jayanya. Juga tidak dilupakan kepada semua kakitangan akademik dan pentadbiran Universiti Utara Malaysia, Kuala Lumpur yang terlibat secara langsung atau tidak langsung dalam kajian ini, terutamanya pensyarah-pensyarah program Sarjana Sains (Pengurusan Sumber Manusia) yang banyak mencurahkan ilmu dan pengajaran berguna sepanjang sesi pengajian ini.

Kesempatan ini juga, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada Pengurus KWSP Cawangan Kuala Lumpur dan pegawai-pegawai dan kakitangannya yang banyak membantu saya dalam menjayakan kursus ini. Buat rakan-rakan seperjuangan yang sama-sama berjuang dan banyak membantu dalam menjalani program ini, kalian sentiasa dihati.

Akhir sekali jutaan terima kasih kepada suami tercinta, Muhamad Azam Ismail dan anak-anak tersayang Luqman Hakim, Puteri Nur Zulaikha dan Muhamad Aiman Hakim kerana pergorbanan dan kasih sayang yang diberikan telah meningkatkan semangat saya untuk meneruskan perjuangan ini.

Semoga Allah SWT mlimpahi rahmatNya kepada semuanya. Amin.

SHARIFAH BINTI HAT

SENARAI KANDUNGAN

Perkara	Muka Surat
KEBENARAN MENGGUNA	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
PENGHARGAAN	vii
KANDUNGAN	viii
SENARAI RAJAH	viii
SENARAI JADUAL	x

BAB I : PENGENALAN

Pendahuluan	1
Latar Belakang Kajian	2
Pernyataan Masalah	9
Objektif Kajian	10
Kepentingan Kajian	11
Skop Kajian	12
Batasan Kajian	12
Rumusan	13

BAB II : SOROTAN LITERATUR

A) Motivasi	14
Pendahuluan	14
Pengertian Motivasi	17
Teori Motivasi	20
Teori Hirarki Keperluan Maslow	21
Teori Keperluan McClelland	24

Lain-lain teori

Teori Equity (Keadilan)	30
-------------------------	----

Teori Expectancy (pengharapan)	32
Teori Pengharapan Porter-Lawler	33
Teori Vroom	35
Teori Reka Bentuk Kerja	36
Teori Herzberg	37
Rumusan	39

B) Kepentingan dan Keperluan Latihan

Pendahuluan	40
Definisi Latihan	42
Kepentingan Latihan kepada Pekerja	45
Kepentingan Latihan kepada Organisasi	48
Perkaitan Kepentingan Latihan Antara Pekerja dan Organisasi	52
Rumusan	56

BAB III: KAJIAN METHODOLOGI

Pendahuluan	57
Reka bentuk Kajian	57
Subjek Kajian	58
Instrumen Kajian	59
Prosedur Kajian	60

Kaedah Analisis

Analisis kebolehpercayaan	60
Analisis deskriptif	61
Tahap latihan pekerja dalam organisasi	61
Analisis hubungan latihan dan motivasi	62
Model kajian	64
Soalan dan Hipotesis kajian	65
Rumusan	66

BAB IV : KEPUTUSAN KAJIAN DAN PERBINCANGAN

Pendahuluan	67
Analisis Kebolehpercayaan Instrumen	73
Keputusan kajian	69
4.3.1 Analisis Deskriptif	70
4.3.2 Analisis Tahap Kepentingan Latihan Kepada Pekerja	74
4.3.3 Analisis Statistik Inferensi	80
Hipotesis 1	80
Hipotesis 2	81
Hipotesis 3	82
Hipotesis 4	84
Hipotesis 5	85
Hipotesis 6	86
Hipotesis 7	88
Hipotesis 8	89
Rumusan	90

BAB 5 : RUMUSAN DAN CADANGAN

Pendahuluan	92
Rumusan Kajian	92
Implikasi Kajian	95
Cadangan Kajian	96
Rumusan	97

BIBLIOGRAFI	98
--------------------	-----------

SOAL SELIDIK	104
---------------------	------------

SENARAI RAJAH

Perkara

Muka Surat

Rajah 3.7.1 : Model Kajian

64

SENARAI JADUAL

Perkara

Jadual 3.1	:	Klasifikasi Subjek Kajian	58
Jadual 3.2	:	Item-Item Skala Tahap Kepentingan	61
Jadual 4.1	:	Realibiliti Skala Tahap latihan Pekerja	68
Jadual 4.2:		Item-Item Skala Tahap Latihan	69
Jadual 4.3	:	Taburan Subjek Berdasarkan Jantina	70
Jadual 4.4	:	Taburan Subjek Berdasarkan kategori Umur	71
Jadual 4.5	:	Taburan Subjek Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	71
Jadual 4.6	:	Taburan Subjek Berdasarkan Tahap Pendidikan	72
Jadual 4.7	:	Taburan Subjek Berdasarkan Pendapatan Bulanan	73
Jadual 4.8	:	Taburan Subjek Berdasarkan Kumpulan Jawatan	73
Jadual 4.9	:	Taburan Tahap Pentingnya Latihan Secara Keseluruhan	74
Jadual 5.0	:	Taburan Tahap Kepentingan Latihan Mengikut Jantina	75
Jadual 5.1	:	Taburan Tahap Kepentingan Latihan Mengikut Umur	76

Jadual 5.2	:	Taburan Tahap Kepentingan Latihan Mengikut Tempoh Perkhidmatan	77
Jadual 5.3	:	Taburan Tahap Kepentingan Latihan Mengikut Tahap Pendidikan	78
Jadual 5.4	:	Taburan Tahap Kepentingan Latihan Mengikut Pendapatan Bulanan	79
Jadual 5.5	:	Taburan Tahap Kepentingan Latihan Mengikut Kumpulan Jawatan	79
Jadual 5.6	:	Ujian Korelasi Latihan dan Organisasi	81
Jadual 5.7	:	Ujian Korelasi Latihan dan Motivasi	82
Jadual 5.8	:	Ujian Korelasi Latihan dan Kepuasan Kerja	83
Jadual 5.9	:	Ujian –t Hubungan Antara Latihan dan Organisasi Pegawai Kakitangan Lelaki dan Perempuan	85
Jadual 6.0	:	Ujian ANOVA Satu Hala Bagi Lima Kategori Umur	86
Jadual 6.1	:	Ujian –t Tahap Latihan dan Kepuasan Kerja bagi Pekerja Yang Mempunyai Tempoh Perkhidmatan Berbeza	87
Jadual 6.2	:	Ujian ANOVA Satu Hala Tahap latihan dan Kepuasan Kerja Bagi Pekerja yang Mempunyai Pendapatan Bulanan Berbeza	89
Jadual 6.3	:	Ujian ANOVA Satu Hala Bagi Dua Kumpulan Jawatan	90

BAB 1

PENGENALAN

1.1 Pendahuluan

Program latihan ialah satu proses merekabentuk pembelajaran yang diperlukan oleh tenaga kerja (manusia) untuk meningkatkan Prestasi kerja (Gomez,1997:197). Ia melibatkan kepentingan objektif latihan yang menekankan aspek kesan selepas latihan, kegunaan kombinasi teknik latihan dan lokasi yang sesuai untuk mencapai objektif latihan. Kajian yang dilakukan oleh Saks (1996) menunjukkan bahawa jumlah latihan yang diikuti oleh seseorang pekerja baru mempunyai hubungan signifikan dengan kepuasan kerja, komitmen, keupayaan dan prestasi kerja.

Menerusi latihan secara berkala dan berterusan boleh berperanan menyumbang kepada mengembangkan kemahiran pekerja supaya mampu memenuhi keperluan organisasi (Ishak Md Shah (2002:182).

Latihan mencukupi boleh diukur melalui empat (4) item iaitu kemahiran, pengetahuan, kandungan latihan dan perubahan sikap (Koning, 1993). Latihan berupaya memperkembangkan kebolehan individu serta pengetahuan di dalam bidang teknikal dan profesional (Orlich, 1989). Pendidik profesional pula dikatakan sering ingin menambah kemahiran mereka (Daresh, 1985). Didapati latihan mampu meningkatkan pengetahuan,

The contents of
the thesis is for
internal user
only

BIBLIOGRAFI

- Abdul Rahman Aziz (2002). *Pekerjaan dalam Kehidupan Manusia*. Universiti Utara Malaysia.
- Abraham H.Maslow (1954). *Motivasi dan Keperibadian Teori Motivasi dengan Ancangan Hirarki Kebutuhan Manusia*. Jakarta: Pt. Pustaka Binaman Pressindo
- Agnes Lau; dan Mary Pang (1995). *Undergraduate's Career Perceptions and First Job Needs in Hong Kong*. Hong Kong : City University of Hong Kong.
- Atan Long (1976). *Psikologi Pendidikan*. Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Azlina Abu Bakar (2002). *Psikologi Personaliti Individu*. Shah Alam: Karisma Publications Sdn. Bhd.
- Bandura A, 1986. *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewoods Cliffs, N.J: Prentice - Hall
- Bergman, Terri (1994/1995). *Training: The case for increased investment. Employment Relations Today*, Vol. 21 Issue 4, P 381-391. *between training assignment and training motivation. Personnel Review*, 32, 151-63. vol.51 Issue 4, P 24.
- Bierhoff HW, Muller GF. Leadership, Mood, Atmosphere, and Cooperative Support in Project Groups. *Journal Of Management Psychology*. Vol. 20. No. 6. pp. 483-497.
- Blanchard, Scott and Witt, David (2009). *Proper Motivation*. Manufacturing Today,
- Buckley, R. and Caple, J. (1992). *The theory and practice of training*. London: Kogan Page. *Business Studies*, 34 (1), 125-144. Cambridge; vol.5 Issue ½, P 52-63.
- Campbell, J.P. and Kuncel, N.R. (2001). Individual and team training, In Anderson, N., Ones,
- Carlson, D.S., Bozeman, D.P., Kacmar, K.M., Wright, P.M and McMahan, G.C. (2000). Training motivation in organizations: an analysis of individual-level antecedents, *Journal of Managerial Issues*, 7, 271-87.

- Cascio, Wayne F. (1989). *Human Resource Management*. New York: Mcgraw Hill.
- Cheng, W.L. (2000). Test of the MBA knowledge and skills transfer, *International Journal of Human Resource Management*, 11, 837-52.
- Chiaburu, D.S. and Marinova, S.V. (2005). What predicts skill transfer? An exploratory study of goal orientation, training self-efficacy and organizational supports, *International Journal of Training and Development*, 9 (2), 110-23.
- Chiaburu, D.S. and Tekleab, A.G. (2005). Individual and contextual influences on multiple dimension of training effectiveness. *Journal of European Industrial Training*, 29 (8),
- Chiang, C.F., Back, K., & Canter, D. (2005). The Impact of Employee Training on Job Satisfaction and Intention to Stay in the Hotel Industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 4(2), 99-118.
- D.S., Sinangil, H.K. and Viswesvaran, C. (Ed.). *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology*, 278-313. London: Sage.
- Dareesh, John C. (1985). Research Trends In Staff Development and Inservice Education. Paper presented at the Mid-Western educational Research Association. Chicago IL, October.
- DeSimone, R.L., Werner, J.M. and Harris, D.M. (2002). *Human resource development*, Thompson Learning, Inc.
- Dessler, G. (2008). *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Prentice- Hall.
- Dessler, G. (2008). *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Prentice- Hall. empirical investigation of the role and antecedents of knowledge ambiguity, *Journal of employee retention within Organization. Journal of American Academy of Business*,
- Enabou, R. B. & Tirole, J. (2003). Intrinsic and extrinsic motivation. *Review of Economic*

- Farr, J.L. and Middlebrooks, C.L. (1990). Enhancing motivation to participate in professional development, In Willis, S.L. and Dubin, S.S. (Ed.). *Maintaining Professional Competence*, 195-213. San Francisco, CA : Jossey-Bass.
- Fullan, M. (1982). *The meaning of educational change*. Toronto: OISE Press.
- Goldstein, I.L. and Ford, J.K. (2002). *Training in organization: Needs assessment, development and evaluation*, CA: Wadsworth Group, Thompson Learning, Inc.
- Goldstein, I.L. and Gilliam, P. (1990), Training system issues in the year 2000, *American Psychologist*, 45, 134-43.
- Gomez-Mejia, L.R., Balkin, B.B. & Cardy, R.L. 1995. *Managing human resources*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Gupta, A. and Govindarajan, V. (2000). Knowledge flows within MNCs, *Strategic Management Journal*, 21, 473-96.
- Herzberg, F. (1966). Work and the nature of man.
- Ishak Md Shah (2002). *Pengenalan Psikologi Industri dan Organisasi*. Universiti Teknologi Malaysia.
- Jersey, Prentice-Hall, (1983). *Motivational Explanations of Behavior*
- Joyce, B. & Showers, B. (1983). *Power in staff development through research in training*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Joyce, B. & Showers, B. (1988). *Student achievement through staff development*. New York: Longman.
- Koning, J de (1993). *International Journal of Manpower* - Evaluating training at the company level. Vol. 14, No. 2/3, p. 85.
- Lem Boon (1983). *Hubungan di antara tekanan, kepuasan dan prestasi di kalangan pekerja pekerja di sebuah syarikat pembalakan*. Latihan Ilmiah Bangi, UKM.
- Lloyd L. Byars and Leslie W. Rue (2008). *Human Resource management*. 9th ed.
- Lock, Edwin A. and Latham, Gary P. (2004). *What Should be doing about Motivation*
- Locke, E.A. and Latham, G.P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*.

- Luthans, F.(1992). *Organizational Behaviour (7th ed.)*, New York, McGraw Hill inc
- Maslow, A.H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396.
- Maslow, A.H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.
- Mathieu, J.E., and Martineau, J.W. (1997). *Individual and situational influences on training motivation*, In Ford, J.K., Kozlowski, S.W.J., Kraiger, K., Salas, E. and Teachout, M.S. (Ed.). *Improving training effectiveness in work organizations*, 193-221. Mahwah, NJ: Erlbaum
- Minbaeva, D. (2005). HRM practices and MNC knowledge transfer, *Journal of International*
- Mohd Majid Konting, (1990). *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*. Dewan Bahasa dan Pustaka
- Mok Soon Sang (2000). *Nota dan Latihan Ilmu Pendidikan : Pendidikan di Malaysia dan Motivation: Theories and Principles*,. 2nd ed. Robert C. Beck. Englewood. Cliffs, New Jersey
- Muhammad Kamil Mat Zin (2001). *Minat Dan Motivasi Pelajar Terhadap Mata Pelajaran Pendidikan Islam KBSM: Satu Tinjauan Ke Atas Pelajar-Pelajar Tingkatan 4 Di Sekolah Menengah Kebangsaan Tanjung Adang, Gelang Patah, Johor Bahru, Johor*. Tidak diterbitkan. Tesis Sarjana Muda. Universiti Teknologi Malaysia, Skudai.
- Orlich, Donald C. (1989). *Staff Development; Enhancing Human Potential*. (Allyn and Bacon,).
- Owens Jr., Patrick L. (2006). *One More Reason Not to Cut Your Training Budget*:
- Pavlov, I. P. (1927). *Conditioned reflexes: An investigation of the physiological activity of the cerebral cortex* (translated by G. V. Anrep). London: Oxford University Press. *Personal Psychology*, 15, 159-177.
- Philips, Jack J. (1996). *Accountability in Human Resource Management*
- Poon, M. L. June. (1994). *Pengurusan Sumber Manusia*. Dewan Bahasa dan Pustaka. Kuala Lumpur.

- Pritchard, R. D., and Payne, S. C. (2003). *Motivation and performance management practices Psikologi Pendidikan 1. Kuala Lumpur : Kumpulan Budiman Sdn. Bhd. Psychological Research*, 177-99. Washington, DC: American Psychological Association.
- Quinones, M.A. (1997). *Contextual influences: On training effectiveness*, In Quinones, M.A.
- Ramlall, Sunil (2004). A review of Employee Motivation Theories and their implications for Employee retention within Organization. *Journal of American Academy of Business, Cambridge*; vol.5 Issue ½, P 52-63. Review; Vol.29 Issue 3, P 388-403.
- Ricks, Betty R., Ginn, Mary L., & Daughtrey, Anne Scott. (1995). *Contemporary Supervision* (2nd ed.).Mcgraw Hill, Inc.
- Robert C. Beck (1990). *Motivation Theories and principles*. 3rd ed.
- Robert Kaplan and Robert Kaise. (2005). "*Developing Versatile Leadership*".
- Robertson, I. & Smith, M. (1985). *Motivation and job design: Theory, research, and practice*.
- Rush, H. (1971). *Job design for motivation: Experiments in job enlargement and job enrichment*. New York: The Conference Board.
- Rymond A. Noe (1998). *Employee Training and Development*
- Saks. Alan M.(1996).*The relationship between the amount and helpfulness of entry training and work outcomes*. York University.
- Schmidt, Steven W. (2007). *The relationship between satisfaction with work place training*
- Schmidt, Steven W., (2004). *The Relationship Between Satisfaction with On-The-Job Training and Overall Job Satisfaction*. Unpublished doctoral dissertation. University of Wisconsin, Milwaukee.
- Scott, Harry O (1976). *Toward a New Model of Continuing Education for Teachers*. Kappa Delta Pi Record. February, p. 77-79.
- Sekaran, U. (2000). *Research methods for business: A skill building approach*. New York:
- Simonin, B. (1999). *Transfer of marketing know-how in international strategic alliances: An St. Paul: West Publishing Co.Studies*, 70, 489-520.

- Tai, W.T. (2006). *Effects of training framing, general self efficacy and training motivation on trainee " s training effectiveness. Personnel Review*, 35 (1), 51-65.
- Tannenbaum, S.I., and Yukl, G. (1992). *Training and development in work organizations, annual Review of Psychology*, 43, 399-441.
- The Relationship Between Training and Organizational Outcomes. Public Personnel theories: An Integrated Operational Model. SAM Advanced Management Journal, theories: An Integrated Operational Model. SAM Advanced *Management Journal*, theory? Six recommendations for the twenty-first Century. Academy of Management
- Tracey, J.B., Hinkin, T.R., Tannenbaum, S. and Mathieu, J.E.(2001). The influence of individual characteristics and The work environment on varying levels of training outcomes, *Human Resource Development Quarterly*, 12 (1), 5-23. trainee " s training effectiveness. *Personnel Review*, 35 (1), 51-65.
- Truelove, Steve (1995). *The Handbook of Training and Development* (2nd ed.). Blackwell Bussiness.
- Tsai, W.C., and Tai, W.T., (2003). *Perceived importance as a mediator of the relationship between training assignment and training motivation. Personnel Review*, 32, 151-63. Vol. 9 Issue 3, P 12-13. vol.51 Issue 4, P 24.
- Vroom, V.H. (1962). *Ego-Involvement, Job Satisfaction, and Job Performance*.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley and Sons.
- Vroom, V.H. (1973). *A new look at managerial decision making. Organizational Dynamics*,
- Wilson, Jennifer (2005). *Developing A Training Culture*. Accounting Technology.
- Winkinson, Harry E. Orth, Charles D. and Benfari, Robert C. (1986). Motivation. [www//http.program Latihan Untuk Prestasi Kerja ASR Training.html](http://www/http.program.Latihan.Untuk.Prestasi.Kerja.ASR.Training.html)